

Plan d'action égalité professionnelle

Les employeurs territoriaux sont des acteurs essentiels de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, ils sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

Le présent rapport vise à permettre de mesurer l'état de la situation actuelle à Haute Corrèze Communauté.

Il rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités et établissements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il propose des indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération, ...).

Enfin, il présente les premières actions mises en œuvre par Haute Corrèze Communauté.

Sur plusieurs années, il permettra d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de HCC et d'évaluer les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

1.1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les cinq axes sont les suivants :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes



1.2 L'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ~~Grèce par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique~~

Cette disposition institue une obligation d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la charge de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, des collectivités territoriales et des EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi que des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par une pénalité pouvant atteindre jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.

La date butoir pour l'élaboration de ce rapport était au 1er mars 2021. En Corrèze les collectivités et EPCI concernés sont la ville de Brive, la CABB, Tulle Agglo, HCC et le Conseil départemental.

Les services préfectoraux chargés du suivi des modalités de mise en œuvre des plans d'action, incitent les employeurs concernés à se conformer à ces dispositions dans les meilleurs délais possibles.

2. Données locales

Les présentes données sont fondées sur le Rapport Social Unique (RSU) 2021 de Haute Corrèze Communauté et seront complétées et comparées avec les données des années suivantes.

2.1 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12

Le seul emploi fonctionnel est celui de Directeur Général des Services. Il est occupé par une directrice.

2.2 Répartition des agents par genre

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	51%	49%
Contractuels	29%	71%
Ensemble	48%	52%

2.3 Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	F	1	
	H		
	Total	1	
Catégorie B	F		1
	H		
	Total		1
Catégorie C	F	1	2
	H		
	Total	1	2

2.4 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet par filières, selon la quotité de travail et le sexe

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation

Envoyé en préfecture le 01/03/2023

Reçu en préfecture le 01/03/2023

Publié le

Berser
Levrault

ID : 019-200066744-20230223-20230119-DE

Catégorie A	F		
	H		
	Total	0	0
Catégorie B	F		
	H		
	Total	0	0
Catégorie C	F		
	H		
	Total	0	0

2.5 Rémunération 2022

	Rémunération brute moyenne mensuelle
Hommes	2 572 €
Femmes	2 651 €

2.6 Stagiairisation

	Hommes	Femmes
5 nominations stagiaires	3	2

2.7 Télétravail

2021	Femmes en %	Hommes en %
36 agents en télétravail	81	19

3. Plan d'actions 2023- 2026

Axe 1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Action 1	Poursuivre la refonte des critères du RIFSEEP qui garantit plus de transparence et d'équité avec, comme principe, "fonction égale = régime indemnitaire égal"
		Action 2	Conforter la politique d'avancement de grade des agents très volontaristes, qui contribue à la progression de carrière des agents
Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action 1	Mettre en place des réunions d'information pour mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels
		Action 2	Mettre en place des réunions d'info pour mieux informer sur diverses possibilités d'évolutions de carrière (concours examen AVG PI)
Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action 1	Veiller à une application rigoureuse du protocole télétravail qui garantit un traitement équitable des demandes
		Action 2	Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel sur autorisation
		Action 3	Assurer le respect de la charte des mails pour garantir la déconnexion
Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Action 1	Mettre en place le dispositif obligatoire de signalement pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation. Former les agents au Leadership au féminin (cf. plan de formation)